

# Inhaltsübersicht

A. Einführung	19
I. Anlass und Gegenstand der Arbeit	19
II. Gang der Arbeit	21
B. Praktische Umsetzung des Befristungsrechts	23
I. Empirische Studien zu befristeten Arbeitsverhältnissen	23
II. Theorie: Befristung als Instrument zur Flexibilisierung und Stärkung des Arbeitsmarktes	27
III. Praxis: Befristung als Instrument zur Flexibilisierung der Personalpolitik	29
C. Befristungsrecht im System des Arbeitsrechts	37
I. Entstehung und Entwicklung des Befristungsrechts	37
II. Befristeter Arbeitsvertrag	63
III. Möglichkeiten der Befristung	83
D. Vertretung als Befristungsgrund	133
I. Begriff der Vertretung	133
II. Zeit- und Zweckbefristungen	134
III. Abgrenzung zu anderen Befristungsgründen	136
IV. Abgrenzung zur Befristung von Arbeitsbedingungen in Vertretungskonstellationen	144
V. Anwendungsgrundlagen des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG	147
VI. Formen der Vertretung	153
VII. Wirksamkeit der Vertretungsbefristung	177
E. Sonderfall: Kettenbefristung zur Vertretung	203
I. Begriff der Kettenbefristung	204
II. Merkmale und Zusammenhänge der einzelnen Arbeitsverträge	206
III. Problemstellung	208

*Inhaltsübersicht*

IV. Ziel der Vermeidung	209
V. Aktuelle Rechtsprechungsbeispiele	211
VI. Derzeitige Linie des BAG	231
VII. Kritik an der Rechtsprechung des EuGH und des BAG	232
VIII. Besonderheiten bei der Befristungskontrolle von Kettenbefristungen	239
IX. Ausgestaltung der Missbrauchskontrolle	257
F. Zusammenfassung und praktische Konsequenzen	297
Literaturverzeichnis	305

# Inhaltsverzeichnis

A. Einführung	19
I. Anlass und Gegenstand der Arbeit	19
II. Gang der Arbeit	21
B. Praktische Umsetzung des Befristungsrechts	23
I. Empirische Studien zu befristeten Arbeitsverhältnissen	23
1. Befristete Arbeitsverhältnisse in Deutschland	23
2. Befristete Arbeitsverhältnisse in Europa	26
3. Schlussfolgerung	27
II. Theorie: Befristung als Instrument zur Flexibilisierung und Stärkung des Arbeitsmarktes	27
III. Praxis: Befristung als Instrument zur Flexibilisierung der Personalpolitik	29
1. Interessen der Vertragsparteien	30
a) Flexibilisierungsinteresse des Arbeitgebers	30
b) Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers	32
2. Auswirkungen	33
C. Befristungsrecht im System des Arbeitsrechts	37
I. Entstehung und Entwicklung des Befristungsrechts	37
1. § 620 BGB a.F. als Ausgangspunkt des heutigen Befristungsrechts	37
2. Rechtsprechung zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge bis zur Einführung des TzBfG	38
a) Rechtsprechung des RAG zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge in der Weimarer Zeit – die Umgehungstheorie	38
b) Rechtsprechung des BAG zur Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge	40
aa) Rechtsprechung bis 1960	40

bb) Beschluss des Großen Senats vom 12. Oktober 1960	41
(1) Inhalt des Beschlusses	42
(a) Objektive Gesetzesumgehung	42
(b) Sachgrund	43
(c) Darlegungslast	45
(d) Beurteilungszeitpunkt	45
(2) Kritik an der Rechtsprechung des Großen Senats	46
cc) Rechtsprechung des BAG nach dem Beschluss des Großen Senats	46
3. Entwicklung gesetzlicher Grundlagen zum Befristungsrecht	47
a) Beschäftigungsförderungsgesetz 1985	48
b) Beschäftigungsförderungsgesetz 1996	51
4. Teilzeit- und Befristungsgesetz	52
a) Änderungen des § 620 BGB	52
b) Bedeutung des TzBfG	53
c) Rahmenbedingungen und deren Folgen	54
aa) Europarechtliche Anforderungen – Ziele und Inhalte der Richtlinie 1999/70/EG	54
bb) Verfassungsrechtliche Vorgaben	57
cc) Folgen für die Gesetzesauslegung	59
d) Gesetzeszweck	59
e) Anwendungsbereich	61
II. Befristeter Arbeitsvertrag	63
1. Legaldefinition des befristet beschäftigten Arbeitsnehmers	63
2. Abgrenzung befristeter und unbefristeter Arbeitsvertrag	64
3. Abgrenzung zum auflösend bedingten Arbeitsvertrag	66
4. Abgrenzung zum Aufhebungsvertrag	67
5. Befristungsarten	69
a) Zeitbefristung	69
aa) Höchstdauer	70
bb) Mindestdauer	71
cc) Kombinationen	72
b) Zweckbefristung	72
c) Doppelbefristung	74
aa) Erscheinungsformen	74

bb) Verwendungsvorteile	75
cc) Problematik von Doppelbefristungen	76
6. Befristung einzelner Arbeitsbedingungen	78
7. Systematisches Verhältnis von Befristungsrecht und Kündigungsrecht	80
III. Möglichkeiten der Befristung	83
1. Anwendungsbereich	84
2. Verhältnis von § 14 Abs. 1 und 2 TzBfG	85
3. Sachgrundlose Befristung	86
a) Dauer und Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen	87
aa) Dauer	87
bb) Verlängerung	88
cc) Zulässigkeit der Änderung weiterer Vertragsinhalte im Zuge der Verlängerung	89
(1) Enge Auslegung	89
(2) Weite Auslegung	90
(a) Wortlaut- und begriffsbezogene Argumentation	90
(b) Verlängerung nach Maßgabe der Richtlinie 1999/70/EG	92
(c) Zulässige Änderungen im Zuge der Verlängerung	93
(3) Fazit	96
b) Anschlussverbot	97
aa) Zeitliche Beschränkung	98
bb) Beschränkung auf denselben Arbeitgeber	101
c) Tariföffnungsklausel	104
d) Sachgrundlose Befristung trotz Hinweis auf einen Sachgrund	106
e) Sachgrundlose Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages mit Sachgrund	107
f) Sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 2a und 3 TzBfG	108
4. Sachgrundbefristung	111
a) Begriff des sachlichen Grunds	112
b) Typologie der Aufzählung	114
c) Zeitpunkt für das Vorliegen des Sachgrundes	116
aa) Vertragsschluss	116

## Inhaltsverzeichnis

bb) Prognoseentscheidung	117
cc) Berücksichtigung nachfolgender Tatsachen	118
d) Mitteilung des Befristungsgrundes	120
5. Ausnahmen des Sachgrunderfordernisses außerhalb § 14 Abs. 2, 2a, 3 TzBfG	122
6. Nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsvertrages	122
7. Form der Vereinbarung über die Befristung	124
a) Anwendungsbereich	124
b) Inhalt der formbedürftigen Befristungsabrede	127
c) Anforderungen an die Schriftform	128
d) Zeitpunkt	129
e) Rechtsfolgen bei Missachtung der Schriftform	132
 D. Vertretung als Befristungsgrund	 133
I. Begriff der Vertretung	133
II. Zeit- und Zweckbefristungen	134
III. Abgrenzung zu anderen Befristungsgründen	136
1. Vorübergehender betrieblichen Bedarf, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG	137
2. Gründe in der Person des Arbeitnehmers, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG	138
3. Vergütung aus befristeten Haushaltsmitteln, § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG	139
4. Unbenannte Befristungsgründe	142
IV. Abgrenzung zur Befristung von Arbeitsbedingungen in Vertretungskonstellationen	144
V. Anwendungsgrundlagen des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG	147
1. Anerkennungsgrund der Befristung in Vertretungsfällen	147
2. Person des Vertretenen	148
3. Vertretungssituationen	151
VI. Formen der Vertretung	153
1. Unmittelbare Vertretung	154
2. Mittelbare Vertretung	155
3. Zuordnungsvertretung	160
4. Abordnungsvertretung	167
5. Sonderfall: Gesamtvertretung	170

VII. Wirksamkeit der Vertretungsbefristung	177
1. Bestimmung der schutzwürdigen Interessen	178
2. Sachgrund der Vertretung	179
a) Vertretung als kausales Einstellungsmerkmal	179
b) Prognose	180
aa) Zeitpunkt der Prognose	181
bb) Umfang der Prognose	182
(1) Zeitpunkt der Rückkehr	186
(2) Arbeitsumfang nach Rückkehr	186
3. Dauervertretung	187
a) Unzulässige Dauervertretung	188
b) Ausnahme: Zulässige Dauervertretung	189
4. Befristungsdauer	192
a) Sachliche Rechtfertigung der Befristungsdauer	192
b) Länge der Befristung	195
5. Ausscheiden und Rückkehr des Vertretenen	198
 E. Sonderfall: Kettenbefristung zur Vertretung	203
I. Begriff der Kettenbefristung	204
II. Merkmale und Zusammenhänge der einzelnen Arbeitsverträge	206
III. Problemstellung	208
IV. Ziel der Vermeidung	209
1. Europarechtliche Vorgaben	210
2. Auffassung des deutschen Gesetzgebers und das BAG	211
3. Zwischenergebnis	211
V. Aktuelle Rechtsprechungsbeispiele	211
1. Rechtssache Adeneler	212
2. Rechtssache Deutsche Lufthansa AG/Kumpan	213
3. Rechtssache Angelidaki	214
4. Der Fall Kükü	215
a) Sachverhalt	216
b) Problemaufriss	217
c) Vorlagebeschluss des BAG	219
d) Verfahren vor dem EuGH	221
aa) Entscheidung des EuGH	221
bb) Einordnung in die bisherige Rechtsprechung des EuGH	224

cc) Mögliche Folgen für die Rechtsprechung des BAG	224
(1) Überprüfung aller Befristungen	225
(2) Steigende Prognoseanforderungen	225
(3) Einführung einer Missbrauchskontrolle	226
e) Tatsächliche Entscheidung des BAG	227
5. Weitere Entscheidungen des BAG	228
a) BAG, Urteil vom 18. Juli 2012, 7 AZR 783/10	229
b) BAG, Urteil vom 13.2.2013, 7 AZR 225/11	230
VI. Derzeitige Linie des BAG	231
VII. Kritik an der Rechtsprechung des EuGH und des BAG	232
VIII. Besonderheiten bei der Befristungskontrolle von Kettenbefristungen	239
1. Kontrollgegenstand	239
a) Letzter Arbeitsvertrag	240
b) Vorhergehende Verträge	244
aa) Annex	245
bb) Vereinbarung eines Vorbehalts	247
(1) Ausdrückliche Vereinbarung	247
(2) Konkludente Vereinbarung	248
(3) Zwischenergebnis	250
2. Prognoseanforderungen bei Kettenbefristungen	250
3. Missbrauchskontrolle	255
IX. Ausgestaltung der Missbrauchskontrolle	257
1. Praktische Anwendbarkeit der derzeitigen Rechtsprechung	258
2. Erfordernis der Missbrauchskontrolle	259
3. Reichweite der Missbrauchskontrolle bei Vertretungsbefristungen	261
4. Punkte der Missbrauchskontrolle	265
a) Dauer und Anzahl der Befristungen	266
b) Dauer der einzelnen Befristungen	273
c) Form der Vertretung	276
d) Notwendigkeit eines ständigen Vertretungsbedarfs	278
e) Variation der Arbeitsaufgaben	279
f) Wechsel des Befristungsgrundes	280
g) Unterbrechungen	282
h) Anteil der befristet beschäftigten Mitarbeiter	285
i) Branchenspezifische Besonderheiten	286

*Inhaltsverzeichnis*

j) Grundrechte	288
k) Eigenschaften des Vertreters	289
5. Rechtsfolge bei Missbrauchsbestellung	290
6. Zwischenergebnis	293
7. Schema	295
F. Zusammenfassung und praktische Konsequenzen	297
Literaturverzeichnis	305